

شناسایی مدل و تدوین شایستگی های اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ایران: یک مطالعه ی کیفی^۱

هدیه محبت^۲

کوروش فتحی واجارگاه^{۳*}

پریوش جعفری^۴

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۰۹)

چکیده

در حال حاضر اعضای هیأت علمی به عنوان رکن اساسی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی در نظر گرفته می شوند. همچنین تحولات آینده دانشگاه ها به شایستگی ها، نوآوری ها و برنامه های توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی بستگی دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی مدل و شایستگی های اعضای هیأت علمی و در چارچوب رویکرد کیفی و تحلیل محتوا صورت گرفته است. جامعه پژوهش شامل کلیه اساتید و دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه های دولتی می باشد، نمونه گیری در این پژوهش بر اساس منطق نمونه گیری در روشهای کیفی بصورت هدفمند و با استفاده از روش نمونه گیری ملاک محور و شبکه ای انجام شده است. تعداد اطلاع رسانی های پژوهش بر مبنای اصل اشباع در تحقیقات کیفی و ۲۳ نفر می باشد و از دانشگاه های مختلف انتخاب شده اند. اطلاعات مورد نیاز برای تحقیق با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع آوری شده اند. تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از مصاحبه ها در چند مرحله و با استفاده از راهبرد تحلیل مضمونی صورت گرفت. برای حصول اطمینان از اعتبار نتایج از ممیزی همگنان و بازبینی اعضا استفاده شده است. نتایج بدست آمده از پژوهش نشان داد که می توان شایستگی های اعضای هیأت علمی را در شش بعد شایستگی های آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه ای و ۴۴ زیر شایستگی طبقه بندی نمود.

واژه های کلیدی: مدل شایستگی، توسعه حرفه ای، اعضای هیأت علمی، آموزش عالی.

۱ این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول می باشد.

۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران.

مسئول مکاتبات: hediehmobabbat@gmail.com

۳ استاد برنامه درسی، گروه آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۴ دانشیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران.

۱. مقدمه

امروزه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متعددی از جمله ابعاد مدیریت دانشجویان و اعضای هیأت علمی در سطح ملی و بین‌المللی، با یکدیگر در رقابت هستند. آن‌ها نیازمند اعتبار، شهرت، تولید کارهای پژوهشی سطح بالا و راضی نگاه داشتن دانشجویان و اعضای هیأت علمی و پاسخگویی به نیازهای رو به رشد جامعه‌اند (۱). بر این اساس دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی توسط نیروهای قدرتمند احاطه شده‌اند، تقاضا برای آموزش عالی روز به روز در حال افزایش بوده و به دلیل افزایش بیکاری و بحران‌های اقتصادی افراد تلاش می‌کنند تا با کسب تخصص و مدرک دانشگاهی برای یافتن و ایفای شغل مناسب آماده شوند. لذا آموزش عالی باید خدمات و آموزش بهتری به افراد ارائه کند تا بتواند همچنان به عنوان منبع رشد و توسعه نیروی انسانی جامعه نقش ایفا نماید. مهمترین عاملی که در جهت دستیابی به این هدف می‌تواند یاری رسان نظام آموزش عالی باشد نیروی انسانی فعالی در آموزش عالی و اعضای هیأت علمی آن است و وجود اساتید با شایستگی‌های بالا و بهسازی مداوم اعضای هیأت علمی می‌تواند نقش مؤثری در این موضوع داشته باشد (۲).

نتایج پژوهش‌های انجام شده حاکی از این است که وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی در بعد فردی، حرفه‌ای، آموزشی در دانشگاه‌های ایران حد زیر متوسط ارزیابی شده است (۳). همچنین در پژوهشی دیگر که در بین دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر اساس سه نوع فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدماتی انجام شده است، کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست، سطح بهره‌مندی اعضا از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای در حد پایین و متوسط ارزیابی شده است، میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیأت علمی از سوی بیشترین درصد پاسخگویان در حد متوسط ارزیابی شده است (۴). از این رو عکس العمل دانشگاه‌ها به موضوع بالندگی اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از دارایی‌های اصلی دانشگاه، همواره به موضوعی قابل توجه در محافل دانشگاهی تبدیل شده است، به طوری که به مرور زمان، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دریافته‌اند، نیازمند برنامه‌هایی هستند که در مدیریت، توسعه و بهسازی این سرمایه به آنان کمک نماید. این توجه در حالی صورت می‌گیرد که رویارویی با اقتصاد جهانی در حال توسعه، ارتباطات جهانی از طریق فناوری‌ها و نظام‌های نوین، رشد هزینه‌های آموزش عالی، ظهور قابلیت‌های جدید دانشی و پژوهشی، افزایش آموزش و سوادآموزی جهانی و ظهور فرا رقابت در عرصه‌های آموزش عالی، افزایش کارایی سازمانی برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، گریز ناپذیر نموده است. باور بر این است که میزان و کیفیت احراز شایستگی اعضای هیأت علمی در هر یک از نقش‌هایی که بر عهده آنان است، نقش مهمی در کیفیت برنامه‌های آموزش عالی و تسهیل

یادگیری دانشجویان به ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی دارد (۵). سوال اساسی در این زمینه این است که کدام اساتید و با کدام ویژگیهای مشخص می تواند در آموزش عالی عملکرد موثری از خود نشان دهد. برای پاسخگویی به این سوال شرط اساسی این است که شایستگی های مورد نیاز اساتید تدوین و جذب و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی بر مبنای آن صورت پذیرد. با وجود اهمیت این موضوع مفهوم شایستگی در خصوص اساتید از موضوعات مغفول مطالعاتی در ایران به شمار می رود. این موضوع شاید از نگرش تلقی استاد به عنوان همه چیز دادن در ایران ناشی می شود. شاید هر زمان بحث در خصوص شایستگی صورت پذیرد اساتید خود را مدعی آن می دانند نه نیازمند آن. اما به طور کلی بر مبنای تعاریف می توان این گونه گفت، در صورتی که دانشگاه ها بخواهند مباحثی همچون تحول نظام دانشگاهی، بهبود عملکرد اساتید، توسعه اساتید، ارتقای کیفیت آموزش عالی و غیره را توسعه دهد باید به اجرای برنامه های الگوسازی شایستگی توجه ویژه ای داشته باشد تا عملکرد اساتید و کارکنان با نیازمندی های شغلی تطبیق پیدا کند. با عنایت به موارد فوق می توان استنباط نمود که اعضای هیأت علمی و تعاملات آنان با دانشجویان در قلب فعالیت های یاددهی و یادگیری دانشگاه جای می گیرند و شاخص های کلیدی عملکردی مرتبط با آنها از اهمیت قابل ملاحظه ای برخوردار بوده و بسیاری از فعالیت های دانشگاه معطوف به این رکن دانشگاهی است. از طرفی صاحب نظران نیز بر این باورند که کیفیت و میزان شایستگی اعضای هیأت علمی یکی از عوامل مهم در موفقیت دانشجویان است. لذا نداشتن مهارت و شایستگی های لازم از سوی اساتید می تواند بر عملکرد اعضای هیأت علمی و دانشجویان تأثیر داشته باشد (۶)

در بررسی پیشینه پژوهشی در ارتباط با شایستگی های اعضای هیئت علمی می توان به پژوهش های زیر اشاره کرد. بر اساس نتایج پژوهش صادقی و همکاران (۱۳۸۸) شایستگی روان-شناختی، مدیریتی، فرهنگی-اجتماعی، عامل نهادی و حمایتی از شایستگی های اساسی مورد نیاز اساتید می باشد (۷). این در حالی است که اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰) مؤلفه های پژوهشی، فردی، سازمانی و اخلاقی در پژوهش را به عنوان شایستگی های اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار می دهد و نتیجه می گیرد که وضعیت موجود بهسازی هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب نیست (۸). پژوهش جعفری و همکاران (۱۳۹۱) که به بررسی رابطه خودکارآمدی و شایستگی های استادان می پردازد نتیجه می گیرد که شایستگی های اعضای هیئت علمی رابطه مستقیم مثبت و معناداری با کیفیت تدریس اساتید دارد (۹). زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲) در پژوهش خود به بررسی نظر اعضای هیئت علمی درباره نیازهای توسعه حرفه ای آنان و شیوه های برآوردن نیازها می پردازد (۱۰). محب زادگان و همکاران (۱۳۹۲)، نیز در پژوهش خود به تدوین الگوی مفهومی برای بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه های شهر تهران پرداخته است (۱۱). سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود به بررسی شایستگی های اعضای هیئت علمی پرداخته است بر اساس نتایج این

پژوهش مهم‌ترین شایستگی اعضای هیئت علمی در یک دهه‌ی آینده، شایستگی پژوهش است و در شرایط موجود، شایستگی تدریس اعضای هیئت علمی از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار است و بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی های تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه ی خدمات و همکاری و همیاری اعضای هیئت علمی با همکاران شکاف زیادی وجود دارد(۱۲).

در خصوص پژوهش های خارجی نیز وضعیت مشابهی وجود دارد. هیأت و ویلیامز(۲۰۱۱) همکاری با اعضای هیئت علمی، مشاوره، ارائه‌ی خدمات، پژوهش و تدریس را پنج شایستگی اساسی اعضای هیئت علمی می‌دانند(۵). لریندا^۱، میشل^۲ و گرالدین^۳(۲۰۰۶)، ادگرین^۴(۲۰۰۶)، ناگبو^۵(۲۰۱۲) و رنیو^۶(۲۰۱۳)؛ شایستگی های فرهنگی(آگاهی فرهنگی، دانش فرهنگی، مواجهه فرهنگی، مهارت فرهنگی و تمایل فرهنگی) را برای اعضای هیئت علمی حیاتی ارزیابی می‌کنند(۱۳). استریتر، بلاند و یانگ بلاد(۱۹۹۹)؛ پژوهش، تدریس، مدیریت و رهبری در کار تیمی، یادگیری مادام العمر و شبکه سازی) را از شایستگی های اعضای هیئت علمی می‌دانند(۱۴). ساگومار^۷(۲۰۰۹) شایستگی های مورد نیاز اعضای هیئت علمی را در محیط دانشگاهی با نام بردن از شایستگی های فردی(هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی) و شایستگی های علمی(سواد رایانه‌ای و اطلاعاتی و پیشرفت حرفه‌ای) تبیین می‌نماید(۱۵). راگان و همکاران(۲۰۱۲) شاخص‌ترین شایستگی اعضای هیئت علمی را احراز بلوغ در تدریس می‌داند(۱۶). وی معتقد است که شایستگی تدریس(یادگیری فعال، مدیریت، تدریس فعال، استفاده از فناوری، حل مسائل و اختلافات بین دانشجویان در حین تدریس، اجرای قوانین و سیاست‌ها) را در بر می‌گیرد. مایرز و دایر(۲۰۰۳) کارآمدی تخصص مشاوره‌ی تحصیلی به دانشجویان را شایستگی عضو هیئت علمی می‌داند(۱۷). آنان معتقدند اگرچه مشاوره به عنوان یکی از شایستگی های مهم از نظر اساتید مطرح شده است، اما تنها عده‌ی کمی از اعضای هیئت علمی در این زمینه آموزش حرفه‌ای دیده‌اند.

هرچند تحقیقات پراکنده و متعددی در حوزه شایستگی های اعضای هیئت علمی صورت گرفته است اما هیچکدام از این پژوهش ها از جامعیت لازم برای تبیین شایستگی های اعضای هیئت علمی برخوردار نیست و انجام پژوهشی جامع در این زمینه بسیار ضرورت دارد. بر مبنای این ضرورت و با توجه به ضعف تحقیقات صورت گرفته در این زمینه، این پژوهش قصد دارد به بررسی و طراحی مدل

^۱. Lorinda
^۲. Michael
^۳. Geraldine
^۴. Edgren
^۵. Nwagbo
^۶. Reneau
^۷. Sugumar

شایستگی اعضای هیأت علمی تازه استخدام شده توجه نماید. در واقع این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که شایستگی های مورد نیاز اعضای هیأت علمی تازه استخدام شده چیست؟ و اگر این اعضای هیئت علمی بخواهند عملکرد موثری داشته باشند از چه شایستگی های باید برخوردار باشند؟

سوالات پژوهش

اول : چه مدلی را می توان برای تدوین شایستگی های اعضای هیئت علمی پیشنهاد داد و ابعاد آن کدام است؟

دوم : چه شایستگی های در هر کدام از ابعاد تدوین شده می توان پیشنهاد داد؟

۲. روش پژوهش

این پژوهش بر مبنای پارادایم کیفی صورت گرفته است. برای دستیابی به نتیجه مطلوب در پژوهش به طور همزمان از روش تحلیل مضمونی، بهینه کاوی از مدل‌های شایستگی بین المللی و بررسی اسناد بالادستی استفاده شده است. به این صورت که ابتدا شایستگی های پیشنهادی با استفاده از بهینه کاوی مدل‌های بین المللی و تحلیل محتوای اسناد بالادستی و نوشتار های علمی شناسایی و در مرحله دوم از طریق مصاحبه با صاحب نظران نهایی شد.

جامعه مورد مطالعه این بخش را کلیه اعضای هیئت علمی نظام آموزش عالی ایران بویژه اعضای هیئت علمی تازه کار تشکیل می دهند، به منظور شناسایی مشارکت کنندگان در این بخش با توجه به اهمیت موضوع پژوهش تلاش گردید طیفی از آگاهان کلیدی در زمینه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی شامل: اعضای هیئت علمی در رشته های علوم تربیتی، دانش شناسی و علم اطلاعات، روانشناسی، جامعه شناسی، مدیریت یا اساتید صاحب نظر در سایر رشته ها انتخاب شوند. مشارکت کنندگان مذکور افرادی بودند که در زمینه پژوهش آراء ارزشمندی داشتند. نمونه گیری در پژوهش حاضر بر اساس دو راهبرد نمونه گیری ملاک محور و نمونه گیری شبکه ای یا گلوله برفی صورت گرفت. این نوع نمونه گیری در طی فرآیند پژوهش توسعه می یابد و نمی توان به طور کامل آن را از قبل طراحی کرد؛ زیرا اساس گروه نمونه، مفاهیم و مسائل نظری است که طی دوره پژوهش به وجود می آید، بنابراین حجم نمونه نیز در ابتدای پژوهش قابل محاسبه نیست (۱۸). در این روش نمونه گیری زمانی خاتمه می یابد که هر مقوله به اشباع نظری برسد، یعنی تا موقعی که به نظر نمی رسد داده های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید آید؛ گسترش مقوله به حد کافی منظور شده است و روابط بین مقولات برقرار و تامین شده اند (۱۹). تعداد نمونه در این بخش به ۲۳ نفر رسید. این مهم زمانی حاصل گردید که دیگر به یافته های مصاحبه چیزی اضافه نمی شد به عبارتی پاسخ های مطرح شده

تکرار می شدند. در اصطلاح نمونه گیری نظری داده ها به اشباع نظری رسیده بودند. به منظور تحلیل داده ها از روش تحلیل مضمونی^۱ و تحلیل محتوا استفاده شده است. که در چارچوب آن داده های کیفی بر مبنای بافت اجتماعی و فرهنگی کلان، تلخیص، طبقه بندی و مقوله بندی می شوند. تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده بر مبنای شیوه کار در راهبرد مذکور و به صورت کدگذاری باز^۲ و کدگذاری محوری^۳ صورت گرفته است. به منظور تامین باور پذیری گونه شناسی به دست آمده از دو راهکار بازبینی اعضا^۴ و ممیزی همگنان^۵ استفاده شده است (۲۰).

۳. یافته های پژوهش

سوال اول: چه مدلی را می توان برای تدوین شایستگی های اعضای هیئت علمی پیشنهاد داد و ابعاد آن کدام است؟

برای پاسخگویی به سوال اول ابتدا با استفاده از روش بهینه کاوی مدل‌های مختلف شایستگی های تدوین شده در سطح بین المللی شناسایی شده و سپس با بررسی موارد مشابه و غیر مشابه آن مجموعه کامل ابعاد مدل در جدول تحلیلی چیدمان گردید و از طریق مراجعه به صاحب نظران و تحلیل های منطقی مدل نهایی تدوین شایستگی های اعضای هیئت علمی نهایی شد.

برای این منظور ابتدا ابعاد مطرح شده در مدل های توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی مختلفی از جمله مدل های سیدیکوی (۲۰۰۹)، گورا (۲۰۱۱)، بسندورج (۲۰۱۰)، کارن و همکاران (۲۰۱۳)، راگان و همکاران (۲۰۱۲)، مهدی نژاد، (۲۰۱۲)، جردن و همکاران (۲۰۱۲) و بوزنسکی و مال، (۲۰۱۰)، هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱) و راج و استینر (۲۰۱۳)، دیبیت (۲۰۱۰) و مایر و دایر (۲۰۰۳) بررسی و موارد مشابه آن با هم ادغام و موارد اختلافی آن طی جدولی در اختیار صاحب نظران و اطلاع رسان های پژوهش قرار گرفت و با اخذ نظرات و دیدگاه های صاحب نظران و طی چندین رفت و برگشت نهایی شد. بر این اساس و با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش مدل شش بعدی شایستگی های اعضای هیئت علمی طراحی و به شرح زیر ارائه گردید.

بعد اول آموزشی: که دربرگیرنده شایستگی های مرتبط با فرایند اشاعه علم و آموزش در دانشگاه می باشد.

۱ - Thematic analysis

۲ - Open coding

۳ - Axial coding

۴ - Member check

۵ - Peer debriefing

بعد دوم پژوهشی: که در برگیرنده شایستگی های مرتبط با فرایند تولید علم و کارکرد پژوهشی در آموزش عالی می باشد.

بعد سوم سازمانی: که در برگیرنده شایستگی های مرتبط با فرایند های داخلی دانشگاه و تعاملات بیرونی دانشگاه می باشد.

بعد چهارم اخلاقی: که در برگیرنده شایستگی های مرتبط با هنجارهای اخلاقی و علمی دانشگاهی و محیط های اکادمیک می باشد.

بعد پنجم فردی: که در برگیرنده شایستگی های مرتبط با خصلت های بارز فردی مورد نیاز برای اعضای هیئت علمی می باشد.

بعد ششم حرفه ای: که در برگیرنده شایستگی های پایه و مورد نیاز برای انجام موثر فعالیت های مرتبط با استادی می باشد.



چه شایستگی های در هر کدام از ابعاد تدوین شده می توان پیشنهاد داد؟

همانطور که در سوال اول نیز بیان شده نتایج بدست آمده از پژوهش نشان داد شایستگی های اعضای هیئت علمی ۴۴ عنوان و شش بعد طبقه بندی کرد. که در ادامه به تشریح آن می پردازیم.

شایستگی های آموزشی

شناخت و موقعیت سنجی در استفاده از روشها و فنون نوین و الگوهای چند گانه آموزش:
اولین شایستگی در بعد آموزشی در برگزیده مواردی همچون توانایی شناخت ویژگیها و الزامات روش های مختلف تدریس و فناوریهای آموزشی، شناخت و بکارگیری الگوهای مختلف یاددهی و یادگیری، موقعیت سنجی برای استفاده مناسب آنها در زمان و مکان مناسب و بکارگیری درست از این روشها و فناوری ها می باشد. در این خصوص یکی از صاحب نظران بیان می کند " به روز بودن منابع اطلاعاتی هم ضرورت دارد. استاد در حوزه تخصصی خودش باید با منابع اطلاعاتی روز دنیا و شیوه های جدید آموزشی و استفاده از ابزارهای مختلف آموزشی آشنا باشد. هیچوقت نباید مطالب درسی امسال با سال دیگه یکی باشد، میتونه به قسمت هایی تکرار بشه اما باید حداقل ۱۵ تا ۲۰ درصد مطالب جدید اضافه بشه یا از نظر روش و سیستم ارائه متفاوت باشد "

ایجاد محیط آموزشی فعال و جذاب و مشارکت دادن دانشجویان: بر اساس این شایستگی اعضای هیئت علمی باید بتواند بتواند محیط آموزشی فعالی و لذت بخش ایجاد نماید که در آن دانشجویان آزادانه فعالیت نمایند در بحث ها فعال باشند و محیط آموزشی محیطی، پویا و فعالی باشد تا از این طریق اعتماد به نفس لازم در دانشجویان رشد یابد و فرایند یاددهی و یادگیری به فرایندی شیرین و جذاب تبدیل گردد. یکی از صاحب نظران در این ارتباط می گوید " گاهی وقتها اساتید ما، اصلا مساله و مساله محوری براشون اهمیت نداره، اینکه چقدر دانشجو همت کنه و دنبال پاسخ به مسائل باشه براشون اهمیت نداره. در صورتی که پاسخ به مساله زمانی داده میشه که خود دانشجو دنبالش باشه. شاید نیاز هست به بازنگری در تدریسمون داشته باشیم و فضا را به سمت مشارکت دانشجو برای پاسخ به مسائل ببریم و محیط نشاط آور و ترغیب کننده ایجاد کنیم."

تدوین طرح درس و برنامه آموزشی: مفهوم این شایستگی عبارت است از توانمندی اساتید در تدوین برنامه درسی روزانه، هفتگی و ترمی. به عبارت دیگر اساتید برای اثربخش کردن آموزش باید برنامه مدون و مشخصی را برای طول دوره آموزشی تدوین و در اختیار دانشجویان قرار دهند. یکی از صاحب نظران در این ارتباط می گوید: "من فکر می کنم لازمه که استاد یک چارچوب ذهنی داشته باشه و برنامه مدونی برای کل ترم داشته باشد. و بدون از اول ترم که میاد تا پایان ترم چه چیزی رو قراره تدریس کنه چه انتظاری از دانشجویان دارد و در پایان ترم چه چیزی رو باید ارزیابی نماید."

شناخت با ابزارهای تخصصی رشته و کاربرد مناسب آنها در محیط های آموزشی: این شایستگی بویژه در رشته های فنی نمود و کاربرد دارد و بواسطه آن لازم است اساتید ابزارها و تکنیکهای تخصصی رشته خود را بشناسند و از آن در آموزش هرچه بهتر دانشجویان استفاده نمایند. در این خصوص یکی از صاحب نظران در این ارتباط می گوید " هر رشته ای در دل خود یک سری ابزارها، تکنیک ها و نرم افزارهای دارد که اساتید باید از آن مطلع باشند. مثلا ما در آزمایشگاه یک سری ابزارهای داریم که بسیاری از اساتید کار کردن با آن را بلد نیستند. در حالی که اساتید باید به همه ابزارهای تخصصی رشته خود باید مسلط باشند".

مدیریت محیط یادگیری و چالش های آموزشی: منظور از این شایستگی عبارت است از توانایی اساتید در تبدیل محیط کلاس به محیط یادگیری که در آن همه دانشجویان در جهت بهبود فرایند یاددهی و یادگیری مشارکت می نمایند. همچنین مدیریت فضای کلاس جهت جلوگیری از بروز چالش های آموزشی که موجب تحت الشعاع قرار گرفتن فرایند آموزش کلاسی می گردد. در این خصوص یکی از صاحب نظران بیان می کند "استاد باید برای کلاس خود برنامه و طرح داشته باشد و نگذارد وقت و انرژی کلاس صرف مسائل حاشیه ای گردد. در بحث های که موجب چالش میان قومیت ها، مذاهب یا دو دیدگاه متفاوت است فضا را به گونه ای مدیریت نماید کلاس دچار چالش نگردد".

مدیریت فرایند ارزیابی و ارائه بازخورد مقتضی به یادگیرندگان: هدف از این مقوله و شایستگی عبارت است از توانایی اساتید در مدیریت فرایند ارزیابی و استفاده از روشهای مختلف ارزیابی و کاربرد آن در موقعیت مناسب. بر این اساس اساتید از قوت ها و ضعف های روش های مختلف ارزیابی آگاهند و در طول فرایند یادگیری و بر اساس اهداف درس از روش های مناسب جهت ارزشیابی و دادن بازخورد به فراگیران بهره می گیرند. در این خصوص یکی از صاحب نظران بیان می کند "استاد باید از توجه به ظاهر افراد در نمره دادن و اعمال نظر شخصی خودداری کند و تفاوت های فردی دانشجویان را مورد توجه قرار دهد و به دانشجویان در جهت بهبود عملکرد آموزشی بازخورد مقتضی را ارائه نماید استرس دانشجویان را در خصوص فرایند ارزیابی کاهش دهد و به دانشجویان در خصوص عملکردشان بازخورد دهد".

تسلط بر محتوا ، توانایی انتخاب و سازماندهی محتوا: منظور از این شایستگی عبارت است از تسلط استاد بر موضوعات درسی مرتبط با درس و آخرین یافته های آن حوزه، همچنین توانمندی در انتخاب بهترین محتوا با توجه به ویژگیهای دانشجویان و سازماندهی مناسب این محتوا جهت دست یابی به بیشترین کارایی آموزشی در فرایند یاددهی و یادگیری است. در این خصوص یکی از صاحب نظران بیان می کند که " یکی از ویژگیهای اساتید توانمند آنها در انتخاب محتوای مناسب برای تدریس می باشد استاد باید به سطحی از تحلیل برسد و دارای جامعیت علمی باشد به موضوعات روز آن حوزه محتوای مسلط باشد تا بتواند بهترین عملکرد را در ارائه محتوا داشته باشد".

کاربرد معنادار دانش: هدف از این شایستگی عبارت است از مهارت در ترکیب نظریه های علمی با تجربیات و شواهد عینی و عملی. استاد دانشجویان را در یادگیری درگیر می کنند و به آنان کمک می کنند که چگونه می توان این موضوعات را مطالعه کرده و مسائل مختلف را در زندگی فردی و دنیای اطراف شناسایی کنند. یکی از صاحب نظران در این خصوص بیان می کند که "یکی از شایستگی های که اساتید باید دارا باشند و به نظرم جای خالی آن در میان بسیاری از اساتید مشهود است آوردن علم دانش و به کف جامعه می باشد به عبارت دیگر اگر علم می خواهد به درد عامه مردم بخورد باید به زبان آنها باشد و استاد باید بتواند از طریق استفاده از موضوعات تجربی علم را برای دانشجویان و عامه مردم قابل فهم نماید".

شایستگی های پژوهشی

توانایی تحلیل مسائل و نیاز های جامعه و مسئله یابی پژوهشی: بر اساس این شایستگی اساتید باید از نیاز ها و مشکلات جامعه آگاه باشند و تحقیقات و موضوعات پژوهش خود و دانشجویان را در جهت شناسایی درست مسائل و اولویت بندی آنها و رفع مشکلات جامعه هدایت نمایند. در این خصوص یکی از اطلاع رسانهای پژوهش بیان می کند که "به نظرم یکی از شایستگی های اساتید در حوزه پژوهشی توانایی طرح موضوعات تحقیقاتی مناسب است. پژوهش ها باید بتوانند دردی از دردهای جامعه رو تسکین دهند لذا شناخت دقیق این نیازها از شایستگی های اساتید می باشد".

شناخت و جستجوی صحیح منابع علمی معتبر داخلی و خارجی: منظور از این شایستگی عبارت است از شناخت دقیق و جامع اساتید از منابع علمی معتبر داخلی و برون مرزی در رشته تخصصی و مهارت جستجوی صحیح و سریع منابع علمی و تخصصی در حوزه مور مطالعه و رشته تخصصی. در این خصوص یکی از صاحب نظران می گوید "یکی از ضعف های که عموماً در بین اعضای هیئت علمی ما وجود دارد عدم شناخت منابع علمی توسط اساتید رشته هاست. استادان هر رشته ای باید از بروز ترین منابع موجود در آن رشته آگاه باشند". همچنین صاحب نظر دیگری در این خصوص بیان می کند "توانایی یک عضو هیات علمی یا به طور کلی هر پژوهشگر این است که بتوان اصول جستجوی علمی را در منابع مکتوب و اینترنتی بلد باشد و این یکی از مهارتهای مهم در این زمینه می باشد".

مدیریت فرایند نظارت پژوهشی: هدف از این شایستگی عبارت است از توانمندی اساتید در هدایت پژوهشی دانشجویان و تسلط آنها بر فرایند نظارت پژوهشی که بواسطه بکارگیری این فرایند دانشجویان به پژوهشگرانی مستقل تبدیل می گردند. در این خصوص یکی از اطلاع رسان ها بیان می نماید که "در فرایند پایان نامه نویسی بایستی استادان نسبت به دانشجویان احساس مسئولیت کنند، برای کار دانشجویان وقت بگذارند به خود دانشجو و وقت وی احترام بگذارند، کار را جهت دهی نمایند اینطور

نباشد که دانشجویان ساعت ها منتظر باشند تا بتوانند ۵ دقیقه استاد را ملاقات کنند، سردرگم بماند و نداند چطور کار را پیش ببرد".

توانمندی و جسارت در ایده پردازی و نظریه پردازی: بر اساس این شایستگی اعضای هیئت علمی باید بتوانند در زمینه رشته تخصصی خود دارای خلاقیت و نوآوری باشند راه حل های بدیع ارائه نمایند و توانمند و جسارت نظریه پردازی را داشته باشند. در این خصوص یکی از صاحب نظران بیان می کند که "یکی از ضعف های عمده ای که در بین اعضای هیئت علمی ما وجود دارد ضعف در ایده پردازی و نظریه پردازی می باشد. این موضوع از دو بعد قابل بررسی است به زمانی توانمندی این موضوع وجود ندارد به زمانی جسارت این موضوع وجود ندارد به هر دلیل که باشد اساتید ما نباید انتقال دهنده و تفسیر کننده نظرات دیگران باشند بلکه بنا با اقتضاعات موجود نسبت به ایده پردازی و نظریه پردازی اقدام نمایند".

روش شناسی و مهارت در روش های تحقیق: این شایستگی عبارت است از آشنایی اساتید با روش های مختلف تحقیق و ویژگیهای مثبت منفی هر کدام از آنها و بکارگیری آنها در موقعیت های مقتضی بر اساس الزامات طرحهای پژوهشی. در این خصوص یکی دیگر از صاحب نظران بیان می کند "یکی از شایستگی های اساس اساتید در حوزه پژوهشی توانمندی آنها در صورت بندی درست طرح های پژوهشی می باشد. اساتید باید تحلیل درستی از مسائل پژوهشی داشته باشند متناسب با آن روش پژوهشی مناسب را انتخاب نمایند و بر اساس الزامات پژوهشی روش پژوهشی مناسب رو انتخاب نمایند".

مهارت های آماری و تحلیلی: منظور از این شایستگی عبارت است از توان پردازش، ارزیابی، نظام بندی و تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده های دریافت شده توسط اساتید و اعضای هیئت علمی به عبارت دیگر بر اساس این شایستگی اعضای هیئت علمی باید توانایی درک و فهم آماری داشته باشند. در این خصوص یکی دیگر از صاحب نظران بیان می کند "شایستگی دیگر اساتید در حوزه پژوهشی به نظرم در مرحله اول فهم آماری و تحلیلی و در مرحله دوم تحلیل آماری می باشد بویژه در حوزه رشته های ما اساتید باید روشهای مختلف تحلیل داده های کیفی و کمی بشناسند و از آن استفاده نمایند".

تولید و اشاعه دانش در قالب نگارش مقاله، کتاب و... در حوزه تخصصی: بر اساس این شایستگی مهارتهای نوشتاری هم به صورت فارسی و هم به صورت انگلیسی از شایستگی های ضروری و اساسی برای هریک از اساتید و اعضای هیئت علمی می باشد. همچنین شناخت اصول تدوین مقالات داخلی و خارجی، تدوین کتاب از شایستگی های مورد نیاز اعضای هیئت علمی تازه کار به شمار می رود. در این خصوص یکی دیگر از صاحب نظران بیان می کند. "اصلی ترین فاکتور برای رنکینگ دانشگاه ها، پژوهش هست. بطور میانگین برای ارتقا اگر بخواهیم امتیاز ۱۰۰ در نظر بگیریم، ۶۰ تا ۷۰ درصدش امتیاز پژوهشی هست. این نشون میده کارکرد اصلی دانشگاه، اولویت پژوهشی است. سازمان

های دیگره ممکنه کارکرد آموزشی داشته باشن ولی آنچه دانشگاه و وزارت علوم رو متمایز میکنه.. مقوله پژوهش هست. حتی اسم وزارت علوم، تحقیقات و فناوری هم نشون میده که موضوع پژوهش اهمیت اصلی داره. بنابراین استاد باید بتواند تولید علم کنه و نتایج تحقیقاتش را در قالب کتاب یا مقاله منتشرکنه."

شایستگی های نهادی و سازمانی

پیشتازی در عرصه ایجاد تغییرات اجتماعی: منظور از این شایستگی عبارت است از توجه اساتید به وضعیت حاکم بر جامعه تلاش و پیشتازی در جهت ایجاد تغییرات اجتماعی مثبت در جامعه و بهبود وضعیت رفاه و زندگی اجتماعی عامه مردم جامعه. در این خصوص یکی دیگر از صاحب نظران بیان می کند "در عرصه سازمانی و اجتماعی اساتید فرهیخته ترین اقشار جامعه هستند و بسیاری از مردم از آنها الگو برداری می نمایند و اساتید تاثیر گذاری زیادی در محیط اطراف خود دارند و می توانند در زمینه توسعه سبک زندگی، ساده زیستی و رفتار سیاسی و اجتماعی الگوی رفتاری مناسبی برای عامه مردم باشند و تغییرات فرهنگی مناسبی در جامعه ایجاد نمایند".

ارائه خدمات مشاوره تخصصی درون سازمانی و برون سازمانی: هدف از این شایستگی عبارت است از توانمندی اساتید در ارائه خدمات مشاوره تخصصی در دو بعد درون سازمانی(مشاوره به دانشجویان، و بهبود عملکرد سازمانی) و برون سازمانی(مشاوره به جامعه، صنایع و نهادها). در این خصوص یکی دیگر از صاحب نظران بیان می کند "اساتید باید بتوانند دانش تخصصی را که در ذهن خود دارند به صورت حرفه ای کاربردی نمایند. سطح اول کاربردی نمودن دانش می تواند انتقال آن به دانشجویان و یا استفاده از آن در بهبود خود دانشگاه می باشد و در سطح کلانتر می توان به ارائه خدمات مشاوره ای به بیرون از دانشگاه ها باشد مشاوره با صنایع سازمانها از جمله این اقدامات است".

شناخت و احترام به قوانین و دستور العمل های دانشگاهی: بر اساس این شایستگی عضو هیئت علمی قادر است قوانین و مقررات دانشگاهی را با توجه به آثار و نتایج آنها مورد توجه قرار دهد. هنگام اجرای مقررات، ضمن احترام به آنها م یکوشد مقررات را با توجه به ابعاد و عوامل پیچیده ی انسانی، عدل، انصاف و مروت و مهمتر از آن عقل سلیم در خصوص خود و دیگر ذی نفعان اجرا کند. در این خصوص یکی دیگر از صاحب نظران بیان می کند "به نظرم برای اینکه اساتید عملکرد درستی در فعالیت های آموزشی، پژوهشی و دانشجویی انجام دهند نیازمند این هستند که شناخت درست و دقیقی از قوانین، دستور العمل ها و مقررات دانشگاهی در هر یک از این حوزه ها داشته باشند تا مبتنی بر مفاد آن عملکرد درستی داشته باشند".

برقراری ارتباط موثر با صنعت: این شایستگی در برگیرنده توانمندی استاد در درک پیچیدگی های صنعت همچنین فعالیت سازمان متبوع خود جهت عقد قراردادهای پژوهشی / فناوری با طرف های

خارج از دانشگاه و کمک به رفع مشکلات موجود در صنایع و حل مشکلات دانشگاه می باشد. در این خصوص یکی دیگر از صاحب نظران بیان می کند " یکی از وظایف دانشگاه ها را می توان کمک به توسعه صنایع موجود در جامعه دانست انجام این وظیفه به طور قطع به توانمندیها و شایستگی های علمی اعضای هیئت علمی در شناسایی مشکلات و ارائه راه حل های بدیع به صنعت از یک طرف و توانایی های تعاملی آنها در برقراری ارتباط موثر و سازنده با صنایع از طرف دیگر بستگی دارد".

تجاری سازی علم (بازاریابی و بازار سازی): شایستگی دیگری که در بعد سازمانی می توان به آن اشاره کرد بحث تجاری سازی علم است. بر این اساس اساتید باید بتوانند با توجه به نیاز بازار، دانش تولید شده در دانشگاه و موسسات علمی آموزشی را به محصولات قابل عرضه در بازار یا فراگردهای صنعتی تبدیل کنند. در این خصوص یکی دیگر از صاحب نظران بیان می کند " یکی از شایستگی های اعضای هیئت علمی در زمینه سازمانی توانایی تبدیل علم به راهکار عملی می باشد یعنی اینکه اساتید باید بتوانند علم خود را از حالت تئوری خارج و به عنوان راهکارهای و محصول به بازار عرضه نمایند از دیوار بلند تئوری پردازی بکاهند و بر دیوار عمل گرایی در تولید خروجی از علم بیفزایند".

شایستگی های اخلاقی رفتاری

ایجاد حس ارزشمندی در دانشجویان: اولین شایستگی در بعد اخلاقی توجه به رشد همه جانبه دانشجویان در دوران تحصیل و ایجاد حس ارزشمندی در دانشجویان می باشد. هدایت و جهت دهی به نیازها و علایق، احترام به وقت دانشجویان، اهمیت دادن به دانشجویان، وقت گذاشتن برای آنان از موضوعاتی است که در این زمینه مورد توجه می باشد. در همین زمینه یکی از صاحب نظران می گوید " یکی از کارهایی که تو کلاس و بیرون از کلاس انتظار می رود اساتید ما رعایت کنن و حتی آموزشهای به آنها داده شود که به انجام آن همت کنند این است که بتوانند دانشجو را به عنوان یک کالا نگاه نکنند که اینها [دانشجو] میتوانند در نقش یک نردبان برای بالا رفتن دیده شوند. دانشجو نردبان نیست بلکه به عنوان یک دوست ؛ یک عضو انسانی جامعه هست. باید اینجوری به دانشجو نگاه کرد".

سعه صدر و بردباری: به عنوان دومین شایستگی در بعد اخلاقی منظور از این شایستگی عبارت است از داشتن سعه صدر در برخورد با دانشجویان و همکاران درک ویژگیهای و الزامات سنی دانشجویان، توجه به تفاوت ها فردی و فرهنگی دانشجویان و گذشت از رفتارهای اشتباه دانشجویان با هدف ایجاد تغییرات مثبت تر و پایدار تر در رفتار آنها به عنوان الگوی رفتاری. یکی از صاحب نظران می گوید " در کلاس با مهربانی و عطفوت برخورد داشته باشیم، مدیریت اخلاقی و رفتاری خاص در کلاس داشته باشیم. اگر مشکلی در کلاس هست، بالاخره جوان هستن با مسائل عاطفی و اخلاقی خاص خود، باید اساتید این نکته رو در نظر بگیرند و با بردباری در مقابل اشتباهات و رفتارهای نادرست آنها برخورد نمایند زیر که اساتید باید الگوی رفتاری دانشجویان باشند".

توجه به اصول و هنجارهای علمی و اکادمیک: هدف از این شایستگی عبارت است از توجه و پایبندی اساتید به هنجارهای اخلاقی و علمی مورد قبول و حاکم بر دانشگاه در ابعاد پژوهشی، آموزشی، دانشجویی و مدیریتی. در این خصوص یکی دیگر از صاحب نظران بیان می‌کند "یکی شایستگی های اساسی که اساتید باید از آن برخوردار باشند آشنایی و پایبندی به اصول و هنجارهای علمی می باشد. بسیاری از بد اخلاقی های که در حوزه های پژوهشی و آموزشی انجام می شود ناشی از همین بی توجهی به هنجارهای اخلاقی می باشد".

تعهد به رشد و توسعه حرفه ای دانشجویان: هدف از این شایستگی عبارت است از گرایش درونی و تعهد حرفه ای اعضای هیئت علمی به رشد و توسعه حرفه ای دانشجویان که بر اساس آن اساتید بستر سازی جهت رشد و توسعه حرفه ای دانشجویان را به عنوان یکی از وظایف و مسئولیت های اخلاقی خود دانسته و عمیقا به آن پایبند هستند. در این خصوص یکی دیگر از صاحب نظران بیان می‌کند "به نظرم اساتید در ارتباط با دانشجویان دارای مسئولیت های اخلاقی و حرفه ای هستند و لازم است اساتید نگاه خود را به دانشجویان عوض کنند. اساتید باید به دانشجویان به عنوان امانت نگاه کنند. و خود را ملزم بدانند که هرچه در توان دارد در جهت توسعه آنها بکار گیرد".

عدالت ورزی و احترام به برابری فردی دانشجویان: منظور از این شایستگی عبارت است از رعایت حریم اخلاقی در تعاملات، نگاه غیر جنسیتی، غیرقومیتی، و غیر مذهبی به و دخیل نکردن این ویژگیها در ارزیابی دانشجویان از جمله شایستگی های ضروری اعضای هیئت علمی تازه کار می باشد. همچنین یکی از صاحب نظران دیگر در همین زمینه می گوید "یک مورد دیگر در این زمینه، عدم وجود تبعیض در کلاس است. به عبارت دیگر شایستگی دیگر ای که میشه مطرح کرد و موضوعی اخلاقی هست این است که استاد نباید بین دانشجویها تبعیض قائل شود، اگر اینطور شود دانشجویان دیگر رغبتی به درس و یادگیری هم نخواهند داشت".

رعایت احترام و تعهد به همکاران و موسسه آموزشی: بر اساس آخرین شایستگی در بعد اخلاقی اساتید خود را متعهد به رشد و توسعه حرفه ای همکاران و توسعه موسسه آموزشی مربوطه می داند. در راستای رشد و توسعه خود، همکاران و دانشگاه، در راستای اهداف، سیاست ها و استانداردهای دانشگاه تلاش می نماید. در این خصوص یکی از اطلاع رسان ها بیان می‌کند "در دانشگاه های ما متأسفانه یک رقابت منفی بین استادان وجود دارد که باعث آسیب دیدن آموزش می شود جو مشارکت در بین استادان ما بسیار کم هست شما به سختی می‌توانید کار مشترکی بین استادان یک گروه در یک دانشکده پیدا کنید و این باعث تعجب است. حتی بسیاری مواقع اساتید کلاس درس را تبدیل به کلاس انتقاد از سایر همکاران می‌نمایند و این پسندیده نیست".

شایستگی های فردی

تسلط و کاربرد زبان انگلیسی به عنوان زبان علم: اولین شایستگی در بعد فردی عبارت است از تسلط و کاربرد صحیح زبان انگلیسی به عنوان زبان علم. بر این اساس مهارت و توانمندی اساتید در بکارگیری مهارت‌های چهارگانه زبان انگلیسی در آموزش، پژوهش و تعاملات بین المللی یکی از شایستگی های ضروری در آموزش عالی می باشد. در این خصوص یکی از اطلاع رسان ها بیان می کند "یکی از شایستگی های بسیار ضروری که اعضای هیئت علمی باید از آن برخوردار باشند توانمندی در استفاده از مهارت‌های زبان انگلیسی است. اساتید باید بتوانند از مهارت‌های زبان انگلیسی به عنوان زبان بین المللی علمی بهرمنند شوند چرا که به دلیل ضعف های اساتید در بکارگیری این زبان بین المللی بسیاری از یافته های علمی امکان انتشار بین المللی پیدا نمی کنند".

مسئولیت پذیری و پاسخگویی: عبارت است از ضمانت و تعهد اساتید در ارتباط با وظایف محول شده و دانشجویان که به گردن او و در عهده او است که بواسطه آن اساتید خود را ملزم به پاسخگویی در قبال نتایج مربوطه می دانند. در این خصوص یکی از اطلاع رسان ها بیان می کند "ویژگی و شایستگی دیگری که اعضای هیئت علمی باید از آن برخوردار باشند نگاه امانت گونه به دانشجویان است اساتید باید متوجه باشند که دانشجویان امانت های در دست های آنها هستند و باید در قبال آن مسئولیت پذیر باشند بخشی از رفتارهای نادرست دانشجویان در دانشگاه و محیط های کاری بعدی به اساتید و نحوه تربیت دانشجویان بر می گردد و اساتید در مقابل جامعه و خداوند متعال باید در خصوص آن پاسخگو باشند".

انتقاد پذیری: هدف از این شایستگی عبارت است از پذیرش دیدگاههای مخالف نظر خود و پیشنهادات در خصوص ایراد های موجود و بکارگیری انتقادهای صورت گرفته در جهت بهبود مستمر فرایند و اقدامات جاری موجود. در این خصوص یکی از اطلاع رسان ها بیان می کند "بسیاری از اساتید و بویژه اساتید تازه کار در کلاس درس خود را خدا تلقی می نمایند فکر میکنند اگر نقطه ضعف نشان دهند دچار مشکل می شوند یا کار از دستشان در می رود لذت فکر می کنند هر چیزی اونها بگن درسته هر کاری اونها انجام بدهند درسته این در حالی است که هیچ کسی و هیچ چیز کامل نیست و می توان از طریق اخذ و به کارگیری دیدگاه دیگران کار را بهبود بخشید".

روحیه جستجوگری و یادگیری مستمر: مفهوم این شایستگی عبارت است از الزام عملی اعضای هیئت علمی به داشتن روحیه علم خواهی و جستجوی گری و توجه به مفهوم یادگیری مستمر و مادام العمر که در آن اساتید خود افرادی هستند که همیشه در حال یادگیری و پاسخگویی به سوالات ذهنی خود هستند. در این خصوص یکی از اطلاع رسان ها بیان می کند "یکی از شایستگی های اساسی نه تنها اساتید بلکه هر فردی که در حوزه علم و دانشگاه فعالیت می نمایند از آن برخوردار باشند داشتن

روحیه جستجوگری است اساتید باید مدام در پی پاسخ به سوالات ذهنی و علمی خود باشند پیوسته مطالعه کنند، مطالب جدید یاد بگیرند و ان را به دیگران انتقال دهند تا جریان علمی و یادگیری برقرار گردد."

نظم و انضباط و آراستگی: هدف از این شایستگی عبارت است از توجه ویژه اساتید به نظم در کارها و انضباط فردی، داشتن آراستگی ظاهری و باطنی، توجه به وقت شناسی، رعایت شان استادی در پوشش و گویش. در این خصوص یکی از اطلاع رسان ها بیان می کند " ما در دوره ارشد استادی داشتیم که با وجود اینکه سن و سال بسیار بالایی داشت همیشه ۱۵ دقیقه قبل از شروع کلاس در کلاس درس حاضر می شد و ما همیشه دیرتر از او سر کلاس حاضر می شدیم این رفتار تاثیر بسیار مثبتی رو من داشت و همیشه سعی میکردم مثل ایشان باشم و به نظرم این شایستگی باید در همه اساتید وجود داشته باشد."

اشتیاق به تدریس و یادگیری: شایستگی دیگری که در بعد فردی وجود دارد اشتیاق به تدریس و یادگیری می باشد. منظور از این شایستگی عبارت است از عشق و علاقه درونی اعضای هیئت علمی به امر آموزش و موضوع تدریس و یادگیری، انتقال داشته های علمی و تسهیم دانش بین خود و دانشجویان و سایر همکاران. در این خصوص یکی از اطلاع رسان ها بیان می کند " به نظرم برای اینکه یک استاد بتواند موفق باشد و در دل دانشجویان جا باز کند باید از جان و دل در این زمینه فعالیت نماید بسیاری از اساتید به آموزش و تدریس نگاه سرسری و از سر باز کنی دارند در حالی که من فکر میکنم استاد باید عاشق تدریس و یادگیری باشند."

اعتماد به نفس و مثبت اندیشی: براساس این شایستگی عضو هیات علمی متکی به نفس توانایی های خویش را باور دارد، با نگاه مثبت به توانمندیهای خود باور دارد و نقاط ضعف و قوت خود را با نگاه مثبت ارزیابی می کنند، برای رفع نقایص تلاش بیشتری میکند و هرگز احساس کوچکی و حقارت نخواهد کرد. در این خصوص یکی از اطلاع رسان ها بیان می کند " موضوع دیگری که اعضای هیئت علمی باید از آن برخوردار باشند داشتن نگاه مثبت به توانمندیهای فردی و اعتماد به خود است. این موضوع از دو جهت دارای اهمیت است اول موجب می شود توانمندی ارائه خود در موقعیت های مختلف را داشته باشند دوم این اعتماد به نفس و مثبت اندیشی می تواند به دانشجویان انتقال پیدا نماید."

شایستگی حرفه ای

توانمندی در تیم سازی و شبکه سازی: اولین شایستگی در بعد حرفه ای عبارت است از توانایی تیم سازی و شبکه سازی منظور از این شایستگی عبارت است از توانایی اساتید در ایجاد شبکه جامع از متخصصان حوزه و رشته های مختلف که به فراخور نیاز بتواند از قابلیت های هر کدام استفاده نماید و توانایی شناخت، انتخاب، توسعه و ایجاد انگیزه در افراد برای تشکیل تیم های کاری در راستای اهداف و مقاصد کاری را داشته باشد. در این زمینه یکی از صاحب نظران می گوید " اساتید ما باید بتوانند قابلیت ارتباطی قوی ای برقرار کنند. با همکارانشان چه در داخل و چه در خارج دانشگاه، این ارتباطات و شبکه سازی ها کمک می کند در انجمن ها، در هیأت تحریریه مجلات و کمیته های علمی نقشی ایفا کنند. در حالی که اگر استاد دانش خوبی هم داشته باشد ولی نتونه ارتباط خوبی برقرار کنه، معمولاً ناشناخته میمونه."

مهارت های مربی گری و تسهیل گری: هدف از این شایستگی عبارت است از توانایی و مهارت اساتید در هدایت موثر دانشجویان و تسهیل فرایند آموزشی آنها به نحوی که دانشجویان ضمن تبدیل شدن به یادگیرندگانی مستقل فرایند رشد حرفه ای را طی نمایند. در این زمینه یکی از صاحب نظران می گوید " من فکر میکنم اساتید برای اینکه بتوانند به رشد و توسعه حرفه ای دانشجویان کمک نمایند باید بتوانند به آنها نزدیک شوند اعتماد آنها را جلب نمایند و رشد و توسعه حرفه ای دانشجویان را تسهیل کنند این موضوع نیازمند این است که اساتید از جلد آموزشی سنتی خارج شوند."

داشتن تفکر سیستمی: عبارت است از فرآیند شناخت مبتنی بر تحلیل) تجزیه (و ترکیب در جهت دستیابی به درک کامل و جامع یک موضوع در محیط پیرامون خویش، این نوع تفکر درصدد فهم کل سیستم و اجزاء آن، روابط بین اجزاء و کل و روابط بین کل با محیط فرا سیستم است. در این زمینه یکی از صاحب نظران می گوید " اساتید باید به موضوع تربیت دانشجویان به عنوان یک نظام کلان نگاه کنند چون در این فرایند ابعاد و مولفه های متعددی دخیل هستند. جامعه، دانشگاه، خانواده، دوستان، محیط فرهنگی حاکم از جمله متغیر های است که در این موضوع مطرح می باشد. لذا اساتید باید درک درستی از همه این متغیر ها، نوع تعامل و ارتباط آنها داشته باشد و همه این ابعاد را در یک کلیت کلان در نظر بگیرد."

حل مساله و مدیریت تعارض: عبارت است از توانمندی اساتید در شناخت چالش ها و مسائل موجود در محیط دانشگاهی اعم از کلاس، گروه، دانشکده و توانایی حل هوشمندانه ی تعارض ها و تضادهایی موجود در محیط به نحوی که به طور مقتضی از بروز مسائل و برخوردهای غیر حرفه ای در محیط کاری جلوگیری نماید. در این زمینه یکی از صاحب نظران می گوید " یادم است که در دوران لیسانس و ارشد در مقاطع مختلف موضوعات مختلفی محل مناقشه و چالش می شد. تفاوت های فرهنگی، تفاوت

های جنسیتی، قومیتی یا تفاوت در دیدگاهها در بسیاری از مواقع موجب به چالش کشیده شدن مباحث کلاس و درس می‌شد. در برخی مواقع هم برخوردهای ناشیانه اساتید به این موضوع دامن می‌زد. این در حالی است که اگر اساتید بتوانند چالش‌های موجود در کلاس را به خوبی مدیریت نمایند در بسیاری از مواقع از این مشکلات بوجود نمی‌آید."

توانایی استفاده بهینه از زمان (مدیریت زمان): هدف از این شایستگی عبارت است از توانایی اساتید برای مدیریت موثر زمان در حوزه پژوهشی آموزشی و دانشجویی. به عبارت دیگر اساتید باید اختیار وقت خود را داشته باشند و زمان برایش قابل کنترل باشد. در این زمینه یکی از صاحب نظران می‌گوید "یکی از شایستگی‌های بسیار مهم اساتید بویژه با توجه به نسبت پایین استاد به شاگرد در ایران توجه اساتید به مدیریت مناسب زمان می‌باشد. به عبارت دیگر اساتید باید زمان بندی درستی برای انجام فعالیت‌های خود در حوزه‌های آموزشی و پژوهشی داشته باشد."

تفکر انتقادی: هدف از این شایستگی عبارت است از توجه اساتید به چرایی و چگونگی پدیده‌ها، به نحوی که موضوعات را از ابعاد مختلف تحلیل نماید، مباحث را دقیقاً تعریف و تحلیل کند، مدارک معتبری جستجو نماید، راه‌های پیشنهادی را بیازماید و به نتیجه‌گیری‌های معتبر برسد. در این زمینه یکی از صاحب نظران می‌گوید "یکی از شایستگی‌های بسیار مهمی که اساتید باید داشته باشند و جاش تو ایران خالی است داشتن روحیه انتقادی است. اساتید نباید در قبال مسائل مختلف پذیرنده صرف باشند بلکه با نگاه انتقادی مسائل را بررسی و تحلیل نمایند و در جهت آگاه‌دادن به جامعه تلاش نمایند."

سواد اطلاعاتی: هدف از این شایستگی عبارت است از قدرت شناسایی و دسترسی مؤثر اساتید به اطلاعات با ارزش مورد نیاز، آگاهی چگونگی سازماندهی دانش و اطلاعات موجود، توانمندی در بکارگیری از روش‌های مختلف جستجو اطلاعات، توانمندی در تشخیص مشکل و شناخت مؤثرترین اطلاعات برای رفع آن. در این زمینه یکی از صاحب نظران می‌گوید "در شرایط فعلی یکی از مسائلی که در آموزش عالی وجود دارد وجود دانش و اطلاعات متعددی است که در سایت‌ها و صفحه‌های مختلف اینترنتی به وفور یافت می‌شود در بسیاری از موارد ارزش‌گذاری آنها و صحت‌سنجی آنها موضوع مهمی است. و اساتید باید بتوانند ارزیابی و پایش درستی در خصوص این منابع علمی انجام دهند."

مهارت تغییر (کار آفرینی ، ابداع ، نوآوری): منظور از این شایستگی عبارت است از توانایی اساتید در ایده‌پردازی، کسب اندیشه‌ای خلاق و تبدیل آن به محصول و خدمات قابل استفاده و یا یک روش عملیاتی مفید. در این زمینه یکی از صاحب نظران می‌گوید "به نظرم اساتید باید توانایی ایجاد تغییر

موثر در فرآیندها، رویه ها و اقدامات را داشته باشند. باید بتواند در امور روزمره زندگی تغییرات مقتضی را ایجاد نماید و پیشتاز ایجاد تغییرات اجتماعی در جامعه می باشد."

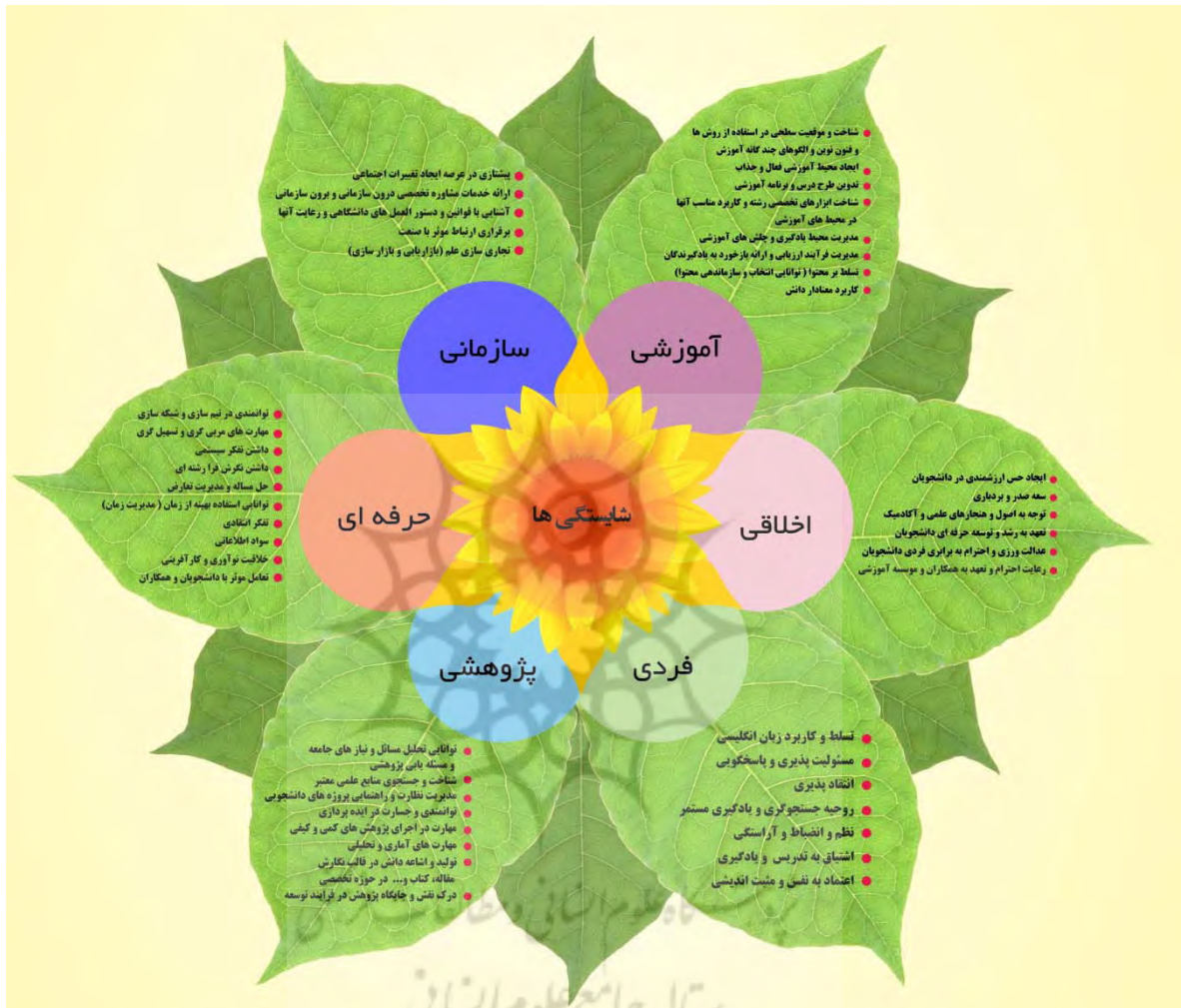
شنود و تعامل موثر با دانشجویان و همکاران: هدف از این شایستگی عبارت است از توانمندی اساتید در برقراری ارتباط و تعامل موثر با دانشجویان و همکاران و ایجاد حس اعتماد متقابل رفع موانع ارتباطی و تعاملی از طریق شنود موثر. در این زمینه یکی از صاحب نظران می گوید "یکی از مشکلاتی که بسیاری از اساتید ما دارند و ناشی از شیوه آموزشی سنتی ما و آموزش مبتنی بر سخنرانی می باشد این است که اساتید عادت دارند صرفاً سخنرانی کنند و مهارت شنود موثر ندارند و بعضاً برخوردهای انجام میدهند که دانشجویان جرات حرف زدن پیدا نمی کنند".



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۴. بحث و نتیجه گیری

امروزه در تمامی نظام‌های آموزش عالی و دانشگاه‌های توسعه یافته، مفهوم توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی تحت عناوین مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مفهوم مترادف با مفاهیمی نظیر آموزش ضمن خدمت، توسعه شغلی استادان، توسعه حرفه ای، تجدید دانش و مهارت، توسعه هیئت علمی، بهسازی، توسعه کارکنان، اعتلای کارکنان به کار برده می‌شود. توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی یک فرایند سازمان یافته و هدف مدار جهت تحقق رشد و پیشرفت شغلی است و در واقع یک نوع تغییر برنامه‌ریزی شده در یک دوره از شغل و حرفه علمی است. این فرایند بازتاب یک تلاش هوشیارانه جهت تشخیص مهارت‌های ضروری جهت حرفه تخصصی و کسب آنها به شیوه‌ای سریع و برنامه‌ریزی شده می‌باشد. مسأله‌ی اصلی در این فرایند کسب مهارت‌هایی است که فرد را قادر می‌سازد در پیشرفت در یک حوزه‌ی مورد علاقه، چه آموزشی باشد و چه عملیاتی، سهم داشته باشد. این فرایند نیازمند توجه به مهارت‌های فنی، ویژگی‌های شخصی و اهداف روشن و آشکار است. بدین منظور این پژوهش به دنبال دست‌یابی به دو هدف عمده بود. در بخش اول قصد داشت از طریق بررسی مدل‌های مختلف شایستگی مدلی را برای تدوین شایستگی‌های اعضای هیئت علمی شناسایی نماید. بر اساس نتایج بدست آمده از پژوهش مدل شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در برگیرنده شش بعد زیر می‌باشد. همانطور که در شکل شماره زیر مشخص است شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در قالب آفتابگردان شایستگی‌های اعضای هیئت علمی طراحی شده است که برخاسته از ذهن پژوهشگر است. مدل پیشنهاد شده دارای ابعاد پژوهشی، آموزشی، سازمانی و نهادی، اخلاقی، فردی و حرفه ای می‌باشد. نتایج بدست آمده از این بخش پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش‌های سیدیکوی (۲۰۰۹)، گورا (۲۰۱۱)، بسندورج (۲۰۱۰)، کارن و همکاران (۲۰۱۳)، راگان و همکاران (۲۰۱۲)، مهدی نژاد، (۲۰۱۲)، جردن و همکاران (۲۰۱۲) و بوزنسکی و مال، (۲۰۱۰)، هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱) و راج و استینر (۲۰۱۳)، دیبیت (۲۰۱۰) و مایر و دایر (۲۰۰۳) همسو می‌باشد.



پرتال جامع علوم انسانی

در بخش دوم هدف پژوهش عبارت بود از تدوین شایستگی های مورد نیاز اعضای هیئت علمی در هر یک از ابعاد شش گانه تدوین شده. همانطور که در شکل بالا آورده شد بر این اساس در این مرحله ۴۴ شایستگی بدست آمد که براساس مشابهت بین آنها در ۶ بعد تدوین شده ارائه شد. شایستگی های بعد پژوهشی در برگرفته مواردی همچون توانایی تحلیل مسائل و نیاز های جامعه و مسئله یابی پژوهشی، شناخت و جستجوی صحیح منابع علمی معتبر داخلی و خارجی، مدیریت فرایند نظارت پژوهشی، توانمندی و جسارت در ایده پردازی و نظریه پردازی، روش شناسی و مهارت در روش های تحقیق، مهارت های آماری و تحلیلی و تولید و اشاعه دانش در قالب نگارش مقاله، کتاب و... در حوزه تخصصی می باشد. نتایج بدست آمده از پژوهش در این بخش با بخشی از نتایج پژوهش های اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲)، سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۴)، هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱)، ساگومار (۲۰۰۹)، راگان و همکاران (۲۰۱۲)، همسو می باشد.

شایستگی های بعد آموزشی در برگرفته مواردی همچون شناخت و موقعیت سنجی در استفاده از روشها و فنون نوین و الگوهای چند گانه آموزش، ایجاد محیط آموزشی فعال و جذاب و مشارکت دادن دانشجویان، تدوین طرح درس و برنامه آموزشی، شناخت با ابزارهای تخصصی رشته و کاربرد مناسب آنها در محیط های آموزشی، مدیریت محیط یادگیری و چالش های آموزشی، مدیریت فرایند ارزیابی و ارائه بازخورد مقتضی به یادگیرندگان، تسلط بر محتوا، توانایی انتخاب و سازماندهی محتوا و کاربرد معنادار دانش می باشد. نتایج بدست آمده از پژوهش در این بخش با بخشی از نتایج پژوهش های سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۴)، هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱)، راگان و همکاران (۲۰۱۲)، مایرز و دایر (۲۰۰۳)، وولف (۲۰۱۵) همسو می باشد.

شایستگی های بعد نهادی و سازمانی در برگرفته مواردی همچون پیشتازی در عرصه ایجاد تغییرات اجتماعی، ارائه خدمات مشاوره تخصصی درون سازمانی و برون سازمانی، شناخت و احترام به قوانین و دستور العمل های دانشگاهی، برقراری ارتباط موثر با صنعت و تجاری سازی علم (بازاریابی و بازار سازی) می باشد. سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۴)، هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱)، راگان و همکاران (۲۰۱۲) همسو می باشد.

شایستگی های بعد اخلاقی / رفتاری در برگرفته شایستگی های همچون ایجاد حس ارزشمندی در دانشجویان، سعه صدر و بردباری، توجه به اصول و هنجارهای علمی و آکادمیک، تعهد به رشد و توسعه حرفه ای دانشجویان، عدالت ورزی و احترام به برابری فردی دانشجویان و رعایت احترام و تعهد به همکاران و موسسه آموزشی می باشد. نتایج بدست آمده از پژوهش در این بخش با بخشی از

نتایج پژوهش های اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، صادقی و همکاران (۱۳۸۸)، محب زادگان و همکاران (۱۳۹۲)، سلیمانی (۱۳۹۲)، بینگ (۱۹۹۱)، و مک دانیلز (۲۰۰۶) به نقل از سلیمی، حیدری و کشاورزی، (۱۳۹۴) همسو می باشد.

شایستگی های بعد فردی در برگیرنده مواردی همچون تسلط و کاربرد زبان انگلیسی به عنوان زبان علم، مسئولیت پذیری و پاسخگویی، انتقاد پذیری، روحیه جستجوگری و یادگیری مستمر، نظم و انضباط و آراستگی، اشتیاق به تدریس و یادگیری، اعتماد به نفس و مثبت اندیشی می باشد. نتایج بدست آمده از این بخش با بخشی از نتایج پژوهش های اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، محب زادگان و همکاران (۱۳۹۲)، و ساگومار (۲۰۰۹)، همسو می باشد.

شایستگی بعد حرفه ای در برگیرنده مواردی همچون توانمندی در تیم سازی و شبکه سازی، مهارت های مربی گری و تسهیل گری، داشتن تفکر سیستمی، حل مساله و مدیریت تعارض، توانایی استفاده بهینه از زمان، تفکر انتقادی، سواد اطلاعاتی، مهارت تغییر و شنود و تعامل موثر با دانشجویان و همکاران می باشد. نتایج بدست آمده از این بخش با بخشی از نتایج پژوهش آموذسن (۲۰۰۵)، سومارا^۱، زیب^۲ و جفریک^۳ (۲۰۱۵)، جمشیدی (۱۳۸۶)، محب زادگان و همکاران (۱۳۹۲) همسو می باشد.

تفاوت عمده و اساسی پژوهش حاضر با سایر پژوهش ها انجام شده در این حوزه علاوه بر بعد روش شناختی در این است که پژوهشی که مانند این پژوهش به شناسایی ابعاد و شایستگی های توسعه حرفه ای در این قالب گسترده پرداخته باشد، یافت نگردید.

به طور کلی می توان عنوان نمود که شایستگی های استخراج شده از نظرات مشارکت کنندگان در شایستگی آموزشی بیشترین همسویی را با سایر پژوهش ها داشته است. روی هم رفته تحقق توسعه حرفه ای عضو هیأت علمی مفهوم یا سازهای چند بعدی، منحصر به فرد و پیچیده و چند بعدی است. نظام آموزش عالی هر جامعه ای برای انجام مطلوب رسالت خود باید دارای اساتید و نیروی انسانی شایسته و توانمند باشد تا بتواند عملکرد موثری در فرایند های آموزشی و پژوهشی از خود نشان دهد. انجام موثر فرایند ها و وظایف توسط اساتید نیازمند آراسته شدن اساتید به شایستگی های والای استادی و معلمی می باشد. از این حیث توجه به شایستگی های تدوین شده در این پژوهش و بستر سازی برای جذب، توسعه، هدایت و ارتقاء اساتید مبتنی بر این شایستگی ها می تواند بسیار موثر و کارآمد باشد.

^۱. Soomroa

^۲. Zaib

^۳. Jafri

۵. منابع

- ۱-Findlow, S (۲۰۱۲). Higher education change and professional-academic identity in newly 'academic' disciplines: the case of nurse education. *High Education*, ۶۳: ۱۱۷-۱۳۳.
- ۲-Alexander, A., Karvonen, M., Ulrich, J., Davis, T., Wade., A (۲۰۱۲). Community College Faculty Competencies. *Community College Journal of Research and Practice*, ۳۶ (۱۱): ۸۴۹-۸۶۲.
- ۳-Jamshidi, Laleh (۲۰۰۷). Investigating the Growth of Faculty Members of Shahid Beheshti University and Presenting a Model for its Continuous Improvement, M.Sc., Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University
- ۴-Nourshahi, Nasrin (۲۰۱۴). Factors affecting the professional development of faculty members and suggesting ways to improve it. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, ۲۰ (۳): ۱۲۰-۱۹۵...
- ۵-Hyatt, L., Williams, P. E (۲۰۱۱). ۲۱st Century Competencies for Doctoral Leadership Faculty. *Innov High Educ*, ۳۶: ۵۳- ۶۶.
- ۶-Wolfe R.E. (۲۰۱۵). *Educator Competencies for Personalized, Learner-Centered Teaching*. Boston, MA: Jobs for the Future
- ۷-Sadeghi, Fathollah; Hosseini, Seyyed Mahmoud; Rezvanfar, Ahmad; Sharifzadeh, Abolghasem and Meridad Sadat, Pegah (۲۰۰۹). Investigating the Influential Structures on the Professional Development of the Faculty of Agriculture, *Iranian Journal of Economic Research and Development*, ۴۰ (۴): ۷۷-۶۹
- ۸-Ejtehadi, Mostafa-Ghourchian, Nadargoli-Jafari, Parivash and Shafizadeh, Hamid (۲۰۱۱). Identify the dimensions and components of faculty improvement in order to provide a conceptual model. *Research and Planning in Higher Education*, ۱۷ (۴): ۴۶-۲۱.
- ۹-Jafari, Parivash; Ghourchian, Nader Gholi; Providing a Structural Model for the Relationship between Self-efficacy and Academic Competencies Competencies with the Quality of Teaching in Islamic Azad University, *Curriculum Research*, ۹ (۵): ۶۷-۴۹.
- ۱۰-Zahedi, Sakineh and Bazargan, Abbas (۲۰۱۳). Faculty Members' View of Their Professional Development Needs and Needs Assessment, *Research and Planning in Higher Education*, ۶۷, ۶۹-۸۹.

- ۱۱-Mohebzadegan, Youssef Paghdachi, Mohammad Hassan; Ghahramani, Mohammad and Frostkhah, Maghsoud (۲۰۱۳). Developing a Model for Faculty Members' Growth with a Data-Based Theory Approach, *Research and Planning in Higher Education*, ۱۷: ۲۵-۱۰.
- ۱۲-Salimi, Ghassem-Heidari, Inspiration and Agriculture, Fahimeh (۲۰۱۵). Faculty Competencies to Fulfill the Academic Mission; Reflect on Doctoral Students' Perceptions and Expectations, *Innovation and Value Creation*, ۳ (۷): ۱۰۳-۸۵.
- ۱۳-Lorinda, S., Michael, B., Geraldine, J (۲۰۰۶). Cultural competence of baccalaureate nursing faculty: are we up to the task?. *Journal of Cultural Diversity*. ۱۳ (۳): ۱۳۱-۱۴۰.
- ۱۴-Stritter, F. T., Bland, C. D., Youngblood, P. L (۱۹۹۱). Determining Essential Faculty Competencies. *Teaching*
- ۱۵-Sugumar, V (۲۰۰۹). Competency mapping of teachers in tertiary education: ANNA university.
- ۱۶-Ragan, L. C., Bigatel, P. M., Dillon, J. M (۲۰۱۲). from Research to Practice: Towards an Integrated and Comprehensive Faculty Development Program. *Journal of Asynchronous Learning Networks*. ۱۶ (۵): ۷۱- ۸۶.
- ۱۷-Myers, B. E., Dyer, J. E (۲۰۰۳). Advising Components, Roles, and Perceived Level of Competence of University Faculty. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, ۵۳ (۱): ۲۴۷-۲۶۱.
- ۱۸-Hooman, Heydar Ali (۱). *Structural Equation Modeling Using LISREL Software*. Tehran: Samt
- ۱۹-Strauss, A. and Corbin, J (۱۹۹۸). *Basics of Qualitative Research: Ground Theory Procedures and Techniques*, CA, Sage publication.
- ۲۰-Ayres, L. (۲۰۰۸), thematic coding and analysis, in *The SAGE Publication LTD*, London, UK

